



PLAN DE INCENTIVOS

PLAN DE INCENTIVOS

**CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL
DEL ATLÁNTICO**

BARRANQUILLA, ATLANTICO

2024

Contenido

INTRODUCCION	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
MARCO LEGAL	4
PLAN DE INCENTIVOS	8
GLOSARIO	13

INTRODUCCION

Los incentivos son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las Instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva. En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por lo tanto, del mejor o peor uso que se haga de ellas dependerá que los cambios sean más o menos rápidos.

El talento humano es la fuente de conocimiento más valiosa social e institucionalmente, capaz de generar riqueza intelectual que con la integración de ciertos recursos disponibles puede conducir al logro de los objetivos institucionales, y beneficios personales, profesionales y organizacionales.

Es así, como a través de la formulación de este plan de incentivos laborales para los funcionarios de la CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL ATLANTICO se busca motivar y propiciar la iniciativa de los funcionarios hacia la realización de acciones que conduzcan a una mayor calidad en la prestación de servicios, estimulando comportamientos que se ajusten al bienestar individual y colectivo.

Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento privado o público o lo que se conoce también como la estimulación del contrato psicológico.

Hay que considerar que el ambiente de trabajo día a día se ve afectado por las nuevas tendencias culturales, sociales y organizacionales, lo que implica cambios en la estabilidad que se creía tener hasta hace poco, además de los cambios en las creencias, modelos y valores. Generalmente, las personas mejoran su desempeño y calidad laboral en función del ambiente de trabajo. Cuando los empleados se sienten parte importante de una institución y se toma en cuenta su trabajo más rendimiento se obtiene.

El plan de incentivos laborales de la CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL ATLANTICO, pretende motivar y estimular una actuación positiva frente a la entidad, generar sentido de pertenencia y compromiso, para lo cual se planteará un reconocimiento al adecuado desempeño laboral de los funcionarios de la entidad.

2. OBJETIVO GENERAL:

Mejorar la calidad de vida laboral y humana de los funcionarios, estimulando la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio de la función pública, y su efectiva participación en el logro de los objetivos misionales de la Institución.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren
- Identificar formas de estimular el desempeño laboral sobresaliente.

3. MARCO LEGAL

Los programas de Bienestar Laboral e Incentivos están enmarcados dentro del Decreto 1567 de 1998, específicamente del Artículo 18 al 38, que nos dice entre otros apartes:

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Artículo 18. *Programas de bienestar social e incentivos.* A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. *Programas anuales.* Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de

organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

CAPITULO IV

Programas de incentivos

Artículo 26. *Programas de incentivos.* Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 27. *Proyectos de calidad de vida laboral.* Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 28. *Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.* Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

Artículo 29. *Planes de incentivos.* Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo 30. *Tipos de planes.* Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Artículo 31. *Planes de incentivos pecuniarios.* Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

Artículo 32. *Planes de incentivos no pecuniarios.* Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Parágrafo. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en un capítulo especial.

Artículo 33. *Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios.* Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1o.- La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente decreto-ley.

Parágrafo 2o.- Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo 3o.- Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concebidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

Artículo 34. *Plan mínimo de incentivos.* El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el Artículo anterior.

Artículo 35. *Forma del acto y recursos.* Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

Artículo 36. *Consideraciones generales para la asignación de incentivos.* Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;
- b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;
- c) Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora;
- d) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia;
- e) Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Artículo 37. *Recursos.* Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto-ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los

recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

Artículo 38. Prohibiciones. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales de los empleados.

4. ALCANCE

Los beneficiarios de nuestro Plan de Incentivos son todos los servidores que hacen parte de la Contraloría Departamental del Atlántico.

5. PLAN DE INCENTIVOS

DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS.

Por este Programa se entiende el conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los empleados de la Entidad.

5.1 PROGRAMA DE ESTIMULOS

5.1.1 Salario emocional

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una

retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- **Jornadas Laborales Comprimidas:** En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (partidos de futbol, manifestaciones, etc entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
- **Media Jornada Laboral:** En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad y año nuevo) y teniendo en cuenta la necesidad del servicio, se les otorgará media jornada libre remunerada.
- **Tiempo Compensado:** En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.

Horario flexible

El funcionario cumple con las ocho horas, pero con horarios que permitan al funcionario equilibrar su tiempo para dedicarse a su vida familiar, evitando congestiones vehiculares y compartir con sus familias en horarios lo verdaderamente puede dedicar tiempo de calidad.

Desarrollo de la Carrera Profesional

Las organizaciones más avanzadas en la gestión del talento capacitan a sus empleados para el desarrollo de la misma. La entidad proporciona a los funcionarios formación enfocada al desarrollo de las competencias de los funcionarios desde el PIC y se detalla en el informe de capacitación.

Disfruta tu Día por Celebración por cumpleaños

En la Contraloría de conformidad a lo establecido por la Ley y en atención a las peticiones de sus empleados, se implementó medio día libre para los empleados el día de su cumpleaños. Así como realizar un compartir, el último viernes de cada mes para celebrar los cumpleaños del respectivo mes.

Reconocimiento y Estímulos a los Funcionarios de Carrera Administrativa

A continuación, se describe los estímulos que se otorgaran cada año:

A los empleados de carrera administra seleccionados con desempeño laboral en niveles de excelencia se les hará reconocimiento mediante acto administrativo que será una anotación en la hoja de vida de cada uno de los seleccionados.

La Contraloría Departamental del Atlántico seleccionará a tres funcionarios de cada nivel de carrera administrativa (uno por nivel), como los mejores entre todos sus empleados de carrera teniendo en cuenta el nivel, de acuerdo a la máxima calificación.

A los mejores empleados de carrera administrativa seleccionados se le hará reconocimiento público a la labor meritoria y tendrán derecho a:

a) Ascensos, traslados, encargos, comisiones.

Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Reconocimientos por Participación en Actividades Voluntarias Adicionales a las Funciones

Las actividades desarrolladas por estos funcionarios, no deben estar contempladas dentro de sus funciones y se consideran un aporte personal de los mismos para la administración.

- Los funcionarios que tengan mayor número de participación y asistencia tanto en las actividades de capacitación como de Bienestar Social, se harán acreedores de una mención especial y se les compensará su participación otorgándoles dos (2) días de permiso, los cuales deberán disfrutar en el mismo año.

- Los funcionarios que hacen parte del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo-COPASST y del Comité de Convivencia, en representación de los empleados, se harán acreedores de una mención especial y se programará un (1) día de integración con este grupo.
- Los funcionarios que hacen parte de la Brigada de Emergencias, se harán acreedores de una mención especial y se programará un (1) día de integración con este grupo.

Reconocimiento Antigüedad de los Funcionarios:

En el día de celebración del aniversario de la Contraloría Departamental, el 8 de agosto de cada año, se les dará mención de honor a los empleados que cumplan 5, 10 o 20 años de servicios continuos o discontinuos como reconocimiento de la Contraloría a sus servidores.

ANTIGÜEDAD	RECONOCIMIENTO
5 AÑOS	DIPLOMA
10 AÑOS	BOTÓN
20 AÑOS	PLACA

Reconocimiento al Mérito Deportivo

Se entregarán incentivos de días libres a los funcionarios que en ejercicio de actividades deportivas obtengan medallas según la Calidad de las Mismas, así como reconocimiento público.

Estos reconocimientos se darán de la siguiente forma:

Oro: Dos días de descanso remunerado

Plata: Un día de descanso remunerado

Bronce: una tarde de descanso remunerado

Cuando la disciplina sea por equipo, será disfrutada de manera conjunta.

GLOSARIO

BIENESTAR: Conjunto de programas y beneficios que se establecen para asegurar y satisfacer todas aquellas necesidades básicas para el bienestar humano y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

CULTURA ORGANIZACIONAL: Es básicamente un concepto constituido por el conjunto de creencias, valores y patrones de comportamiento que identifican a una organización de otra.

DESARROLLO HUMANO: Fortalecimiento del ser humano en determinadas capacidades relacionadas con toda la gama de cosas que una persona puede ser y hacer en su vida; en la posibilidad de que todas las personas aumenten su capacidad humana en forma plena y den a esa capacidad el mejor uso en todos los terrenos, ya sea el cultural, el económico o el político, es decir, en un fortalecimiento integral de capacidades.

IDENTIDAD O SENTIDO DE PERTENENCIA: Sentimiento de pertenencia a la organización, es un elemento valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

MOTIVACIÓN: Término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, que mueven a un individuo a actuar de determinada manera.

SISTEMA DE ESTÍMULOS: Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.